

就業形態の多様化に関するアンケート調査結果

(株)鳥取銀行
くらしと経営相談所

企業動向調査と同時期に実施したアンケート調査結果をご報告致します。(調査実施平成 18 年 10 月)

～ 概要 ～

今回調査時において、鳥取県内企業の労働者の 29.5% が非正社員となり、その比率は、総務省が平成 18 年 10 月に発表した「労働力調査」における全国値 (32.3%) より低くなっている。しかし、前回調査時 (平成 16 年調査時) と比較すると、6 ポイント増加している。

非正社員の内訳では、「パートタイム労働者」が最も多く、「派遣労働者」、「契約社員」、「出向社員」、「嘱託社員」、「臨時的雇用者」の順になっている。前回調査時と比較して、その順位に変動はない。

非正社員の割合が高い業種は、「旅館・ホテル」、「小売業」、「電気機械」、「繊維・縫製」。反対に、非正社員の割合が低い業種は、「建設業」、「一般機械」、「運輸業」、「紙・紙加工品」。女性労働者の多い業種で、非正社員の割合が依然として高い。

多くの企業で「パートタイム労働者」の比率が上昇。今後も、上昇していくものと予想される。

「高齢化社会」や「2007 年問題」等への対応として、「嘱託社員」、「派遣労働者」の比率も上昇していくものと予想される。

非正社員の雇用理由は、景気変動に対応する為や賃金等の労務コストの削減等、雇用・業務の弾力化を目的としたものが多い。

賞与支給制度や正社員への転換制度等、仕事に対する意欲のある非正社員に報いる制度を適用している企業が多くある。

< アンケート調査内容 >

就業形態の多様化は、市場競争や産業構造の高度化、従業員の高齢化に伴う労働力供給構造の変化、勤労者労働意識の変化等の複合的な背景のもとで進展してきていると言える。

そのような中、鳥取県内企業の従業員の就業形態を探るため、県内企業 254 社に対しアンケート調査をお願いし、そのうち 105 社より有効回答を頂いた。

調査内容は、1. 労働者の就業形態、2. 非正社員比率の変化と今後の予想、3. 非正社員の雇用理由、4. 非正社員活用上の問題点、5. 非正社員に適用される制度、6. 請負労働契約状況としている。

また、調査の中での用語の定義は以下の様にしている。

尚、本アンケート調査は、平成 16 年 10 月に行った「就業形態の多様化に関するアンケート調査」の継続調査である。

正社員	雇用している労働者で雇用期間の定めのない者のうち、パートタイム労働者や他企業への出向者などを除いた、いわゆる正社員。
非正社員	正社員以外の労働者（パートタイム労働者、契約社員、派遣労働者、嘱託社員、出向社員、臨時的雇用者、その他）をいう。
パートタイム労働者	正社員より1日の所定労働時間が短いか、1週の所定労働日数が少ない者で、雇用期間は1ヶ月を超えるか、又は定めがない者。
契約社員	特定職種に従事し、専門的能力の発揮を目的として雇用期間を定めて契約する者。
派遣労働者	「労働者派遣法」に基づく派遣元事業所から派遣された者。 「登録型」は、派遣会社にスタッフとして登録しておく形態。 「常用雇用型」は、派遣会社に常用雇用者として雇用されている形態。
嘱託社員	定年退職者を一定期間再雇用する目的で契約し雇用する者。
出向社員	他企業より出向契約に基づき出向してきている者。出向元に籍を置いているかどうかは問わない。
臨時的雇用者	雇用期間が1ヶ月以内の者又は日々雇用している者。
その他	上記以外の労働者。

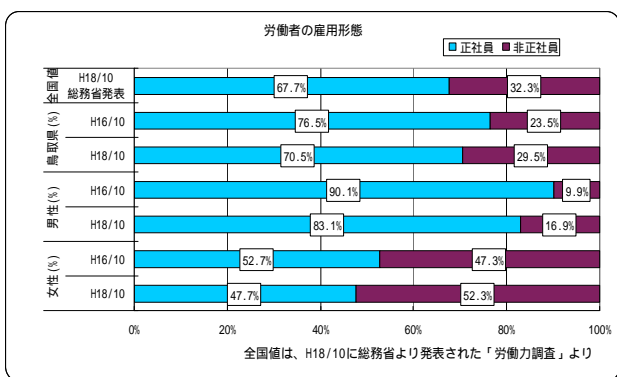
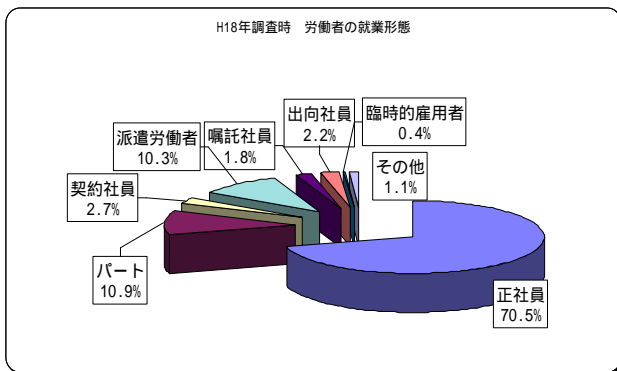
用語の定義は平成16年に実施した「就業形態の多様化に関するアンケート調査」と同一にしています。

1.労働者の就業形態の変化

鳥取県内企業に自社の労働者の就業形態(人数ベース)を尋ねたところ、「正社員」が70.5%、「非正社員」が29.5%という回答であった。これは、当行が平成16年に実施した同調査と比較すると、「非正社員」の比率が6ポイント上昇した事になる(平成16年調査時:23.5% 今回調査時29.5%)。平成18年10月に総務省が発表した「労働力調査」における全国値(32.3%)と比較すると、鳥取県の非正社員比率は低いものの、鳥取県の非正社員比率は年々増加している事が窺える。

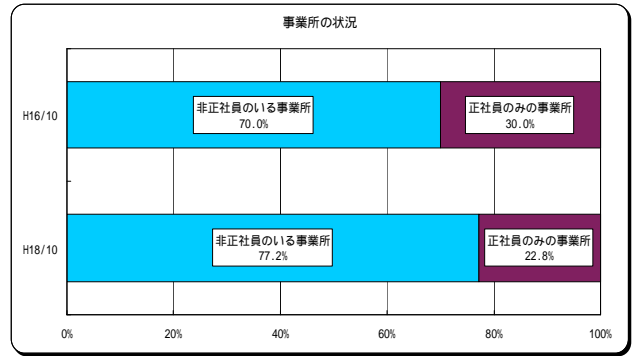
非正社員の内訳では、「パートタイム労働者」が最も多く10.9%、次いで「派遣労働者」が10.3%、「契約社員」が2.7%となっている。この順位は、平成16年調査時と変動はないものの、シェアについては、「パートタイム労働者」が4.7ポイント、「派遣労働者」が+8.7ポイントと変動している。

また、男女別に就業形態を見てみると、男性では約5人に1人が非正社員であるのに対し、女性では約2人に1人が非正社員となっており、男女別で大きな違いが見受けられる。



次に、事業所別に「非正社員の有無」を見ると、鳥取県内で非正社員のいる事業所は全体の77.2%(平成16年調査比+7.2ポイント)、正社員だけの事業所は22.8%となっており、前回調査時からの約2年間で、非正社員を雇用する事業所が増加した事が窺える。

また業種別に労働者の割合を見てみると、各業種で就業形態別の労働者の割合は異なっている。

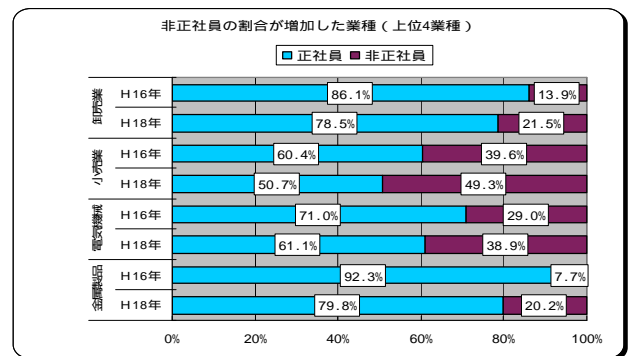


最も非正社員割合が高かった業種は「旅館・ホテル」で49.8%(平成16年調査比+4.1ポイント)で、次いで「小売業」49.3%(同+9.7ポイント)、「電気機械」38.9%(同+9.9ポイント)、「繊維・縫製」30.9%(同+0.9ポイント)となっている。

非正社員割合が増加した業種をみると、大きく増加したのは、「金属製品」で+12.5ポイント、次いで「電気機械」+9.9ポイント、「小売業」+9.7ポイント、「卸売業」+7.6ポイントとなっている(増加割合の大きかった上位4業種)。

一方で、非正社員割合が最も低かった業種は「建設業」2.6%で、その他「一般機械」3.9%、「運輸業」5.3%、「紙・紙加工品」6.1%となっている。

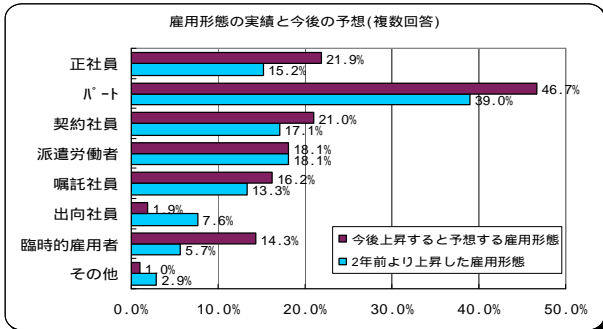
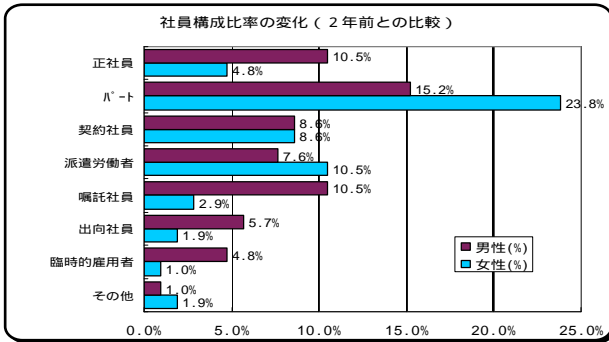
男女別に大きく正社員と非正社員の割合が異なっていた事から、女性の労働者が多い業種ほど、非正社員の比率が高くなっている事が窺える。



2.非正社員比率の変化と今後の予想

2年前と比較し、比率が上昇した就業形態(複数回答)について尋ねたところ、39.0%の企業が「パートタイム労働者」が増加と回答した。その内訳は、男性が15.2%、女性が23.8%である。次いで、「派遣労働者」18.1%(男性:7.6%、女性:10.5%)、「契約社員」17.2%(男性:8.6%、女性:8.6%)となっている。

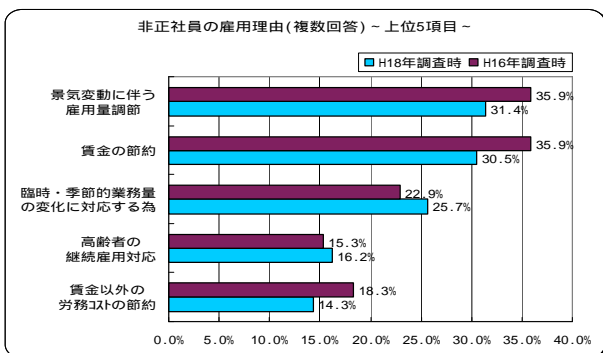
また、今後比率が上昇していくと予想される就業形態(複数回答)でも、「パートタイム労働者」が全体の46.7%(男性:17.1%、女性:29.5%)と、更に上昇していくものと予想される。また、「高齢化社会」や「2007年問題」への対応として、退職者を再雇用する「嘱託社員」や「臨時的雇用者」や、「派遣労働者」の比率も上昇していくものと予想される。



3.非正社員の雇用理由

非正社員の雇用理由を尋ねたところ（複数回答）、「景気変動に伴う雇用量を調整するため」が最も多く、全体の31.4%（平成16年調査時35.9%）の企業が回答している。次いで、「賃金の節約の為」が30.5%（同35.9%）、「臨時・季節的業務量の変化に対応する為」が25.7%（同22.9%）と続いている。

平成16年調査時と比較してみても、経費の変動に伴う業務の繁閑や賃金などのコスト削減等に対応する為に、弾力的な雇用が可能な「非正社員」を雇用している企業が多い事が窺える。

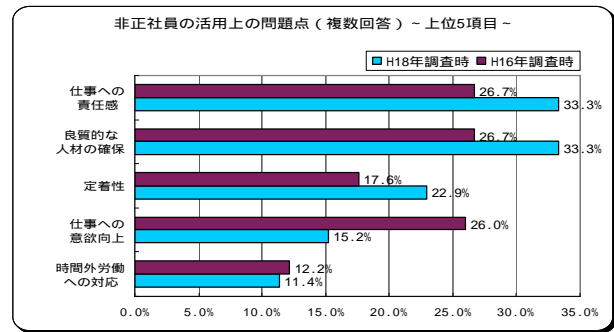


4.非正社員活用上の問題点

非正社員の活用上の問題点（複数回答）として、「仕事への責任感」と「良質な人材の確保」が33.3%（平成16年調査比共に+6.6ポイント）と最も高く、次いで、「定着性」22.9%（同+5.3ポイント）、「仕事への意欲向上」15.2%（同10.8ポイント）、「時間外労働への対応」11.4%（同0.8ポイント）と続いている。

企業は、非正社員に対しても正社員と同様に、仕

事に対する責任感や質、意欲や定着性を期待している事が窺える。



5.非正社員に適用される制度

勤務時間、賃金が正社員並みの非正社員には、労働基準法により「雇用保険」「健康保険」「厚生年金」等に加入させる事が義務付けられているが、非正社員に対する各制度の適用状況を、それぞれ就業形態別に尋ねた。

まず、「パートタイム労働者」の「雇用保険」の適用は91.7%（平成16年調査時：87.3%）と高い。また、「健康保険」と「厚生年金」の適用も71.7%（同56.3%）、61.7%（同52.1%）と半数以上で適用している。そして、「賞与支給制度」50.0%（同46.5%）、「正社員への転換制度」40.0%（同33.8%）と、仕事へ意欲のあるパートタイム労働者に賃金面・処遇面等で報いる制度を多くの企業が導入している事が窺える。

	パートタイム労働者	契約社員	派遣労働者	嘱託社員	出向社員	臨時的雇用者
雇用保険	91.7%	84.2%	27.3%	96.7%	44.4%	75.0%
健康保険	71.7%	84.2%	18.2%	96.7%	44.4%	50.0%
厚生年金	61.7%	84.2%	9.1%	93.3%	33.3%	50.0%
企業年金	1.7%			3.3%	22.2%	
退職金制度	3.3%		9.1%	13.3%	33.3%	
財形制度	15.0%	26.3%	9.1%	36.7%	33.3%	12.5%
賞与支給制度	50.0%	42.1%	9.1%	73.3%	44.4%	50.0%
社内教育訓練	46.7%	47.4%	72.7%	53.3%	88.9%	37.5%
昇進昇格	20.0%	15.8%		16.7%	44.4%	25.0%
正社員への転換制度	40.0%	42.1%	45.5%	6.7%	22.2%	12.5%

本設問に解答頂いた企業数を基準にして適用率を算出しています。
（パートタイム労働者：60社、契約社員：19社、派遣労働者：11社、嘱託社員：30社、出向社員：9社、臨時的雇用者：8社）

6.請負労働契約状況

「請負労働契約」の状況を尋ねたところ、全体で18%の企業で「請負労働契約を行っている」との回答があった。「請負労働契約」とは、「当事者の一方が仕事の完遂を約束し、その対価として報酬を約束する事により成立する契約」である。すなわち、従業員としての雇用ではなく、一事業主との個別の受注契約を結ぶ事になります。

企業側のメリットとしては、保険料等の支払負担がなくなり費用面等での負担軽減等がある。

就業形態の多様化が進み、「請負労働契約」を導入していく企業の増加も今後予想される。

以上

ご協力有難うございました。